

บันทึกชุด “[เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง](#)” ๒๖ ตอน ชุดนี้ ตีความจากหนังสือ Transformative Learning in Practice : Insight from Community, Workplace, and Higher Education เขียนโดย Jack [Mezirow](#), Edward W. Taylor and Associates ตีพิมพ์เมื่อ ค.ศ. 2009

ตอนที่ ๑๓ นี้ ได้จากการตีความบทที่ 12 Charting the Course : How Storytelling Can Foster Communicative Learning in the Workplace เขียนโดย [J. A. Tyler](#)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ด้านศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเพ็ญชิลเวเนียสเตท - ขณะนี้เป็นรองศาสตราจารย์)

สรุปได้ว่า [เรื่องเล่าเร้าพลัง](#) เป็นเครื่องมือของการเรียนรู้ผ่านการสื่อสารระหว่างกัน ซึ่งนำไปสู่ การ [เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง](#) คือเป็นเครื่องมือก้าวสู่พร้อมแคนไฟแนนซ์

ผู้เขียนมีประสบการณ์การเป็นวิทยากรฝึกอบรมเรื่องเล่าเร้าพลัง ([storytelling](#)) ให้แก่นักศึกษาที่เป็นพนักงาน ด้านพัฒนาบุคลากร (HRD – Human Resource Development) มากว่า ๒๕ ปี เรื่องราวที่เธอเขียนเป็นเรื่องที่ไม่ใหม่สำหรับสังคมไทย แม้ดีใจที่สถาบันส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อสังคม (สสส.) และ Gotoknow มีส่วนเผยแพร่ให้สังคมไทยเห็นคุณค่าของเครื่องมือของการจัดการความรู้เช่นนี้

แต่ในบทความนี้ เขาเสนอเรื่องเล่าเร้าพลังในฐานะเครื่องมือของ การเรียนรู้ผ่านการสื่อสาร (communicative learning) และนำไปสู่ การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ([transformative learning](#))

) และเขียนแบบสื่อสารกับคนในวิชาชีพ HRD

กติกาสำคัญที่สุดของเรื่องเล่าเร้าพลังคือ ต้องเล่าเรื่องจริง ไม่ใช่เรื่องแต่ง และต้องเล่าโดย เจ้าของเหตุการณ์จริง เล่าเรื่องราวด้วย ไม่ใช่บอกนarrate หรือข้อสรุปของตนต่อเรื่องนั้น โปรดดู YouTube ที่มูลลึงคิว [ที่นี่](#) ซึ่งบอกว่าการเล่าเรื่องแต่งและเสียงร้อง ก่อผลลบอย่างไร

เขียนกว่า ที่สำคัญกว่า การเล่าเรื่อง ([storytelling](#)) คือ การฟัง(เรื่อง) (story listening) การเล่าที่มีพลัง และการฟังที่ดียิ่งมีพลัง การเล่าเรื่องที่ดีเป็นการเล่าอกมาจากใจ และการฟังที่ดีก็เป็นการฟังด้วยใจ ด้วยอารมณ์ ผmut ความรู้ ในสภาพเช่นนี้ คนฟังได้ยินสิ่งที่คนพูดไม่ได้พูด และคนฟังสื่อสารกลับไปยังคนพูด โดยกิริยาท่าทางและแววตา เป็นการสื่อสารที่ใช้ทั้งภาษาและอวจนาภาษา เช่นใช้คำว่า symbolic interaction โดยในกระบวนการ [เรื่องเล่าเร้าพลัง](#) นั้น มีกระบวนการสนับสนุน (dialogue) เป็นคู่แฝดอยู่ด้วยกัน

เป้าหมายของเรื่องเล่าเร้าพลังไม่ได้อยู่ที่การทำความเข้าใจเหตุ-ผล ของเรื่องนั้น แต่เพื่อเพิ่มมุมมอง และแรงบันดาลใจ และเพื่อสร้างฐานความเข้าใจ (common ground) ระหว่างกัน

เขียนโดย ศ.นพ.วิจารณ พานิช

วันพุธที่ 17 มิถุนายน 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันพุธที่ 17 มิถุนายน 2015 เวลา 16:53 น.

นิยามเชิงปฏิบัติการของเรื่องเล่าเร้าพลัง

ดังกล่าวแล้ว เรื่องเล่าเร้าพลังต้องเป็นการเล่าประสบการณ์ของตนเอง เล่าด้วยว่าจากต่อหน้าผู้ฟัง ในเวทีที่มี “คุณอำนวย” ย้ำว่า ไม่ใช่การแสดง และเน้นให้เล่าจากใจมากกว่าเล่าจากสมอง กระบวนการแลกเปลี่ยนนี้จะนำกลุ่มเข้าสู่ “พรມแคนท์ไม่เคียเข้าลึง” โดยสภาวะการณ์ปักติกายในองค์กร

จริงๆ แล้ว เรื่องเล่า หรือการเล่าเรื่อง เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ในวงกาแฟ วงอาหาร และสถานที่พักผ่อน

เรื่องเล่าเร้าพลังที่ดี ต้องมีการเตรียมการณ์ ที่สำคัญคือการบรรยายของความไว้เนื้อเชื่อใจกัน และความรู้สึกเป็นอิสระ ไม่มีความหวาดกลัวว่าพูดติดกรוםของตนจะไม่เป็นที่สบอารมณ์ของหัวหน้า เพราะว่างเรื่องเล่าเร้าพลังที่ดีจะมีผลเชิงสร้างสรรค์ (generative) มาก สามารถสนับสนุนร่วมกันไปสู่ “พรມแคนท์ไม่เคียเข้าลึง” ร่วมกัน และร่วมกันสร้างเป้าหมายที่ไม่เคยถึงได้

วงเรื่องเล่าเร้าพลัง จะนำไปสู่การเรียนรู้ การเปลี่ยนมุมมอง สร้างความเข้าใจหรือคุณค่าร่วมกัน สร้างไอเดียใหม่ๆ เปิดแนวทางการทำงานใหม่ๆ และอาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสำคัญ ของหน่วยงาน หรือองค์กร

วงเรื่องเล่าเร้าพลัง ที่มีทักษะการเล่า และการฟัง อย่างมีคุณภาพ มีพลังของการปลดปล่อย (liberating) และการสร้างสรรค์ (generative) และที่สำคัญที่สุดคือ พลังของแรงบันดาลใจ (inspiration)

เงื่อนไข ๗ ประการ

- ให้ข้อมูลที่แม่นตรง และครบถ้วน และเป็นเรื่องที่ตนเองประสบมาจริงๆ
- ผู้ร่วมวงปลดล็อกจากการซักจุ่ง เอาใจ หรือความหวาดกลัว และการหลอกตนเอง

เขียนโดย ศ.พ.วิจารณ พานิช

วันพุธที่ 17 มิถุนายน 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันพุธที่ 17 มิถุนายน 2015 เวลา 16:53 น.

- สามารถนำไปสู่การตรวจสอบหลักฐาน และนำไปสู่การถกเถียงหาเหตุผล
- เปิดกว้างต่อมุมมองที่แตกต่าง
- สามารถนำไปสู่การไตรตรองสะท้อนคิดอย่างจริงจัง ต่อสมมติฐานและผลที่เกิดขึ้น การตีความของผู้ฟังอาจซวยให้ผู้เล่าเกิดมุมมองใหม่ๆ
- มีโอกาสเข้าร่วมเท่าเทียมกัน รวมทั้งโอกาสตั้งคำถาม หรือแสดงความเห็นที่แตกต่าง อย่างอิสระ
- สามารถรับฟังข้อคิดร่วมกัน จากข้อมูล การตีความ และการسانsevna ร่วมกัน โดยถือว่า เป็นกระบวนการค้นหา สร้างหา ร่วมกัน

ปฏิบัติการเรื่องเล่าเร้าพลัง

เข้าใช้คำว่า facilitated storytelling คือมีการจัดการ มี “คุณอำนวย” ซึ่งจะหมายถึงมีเป้าหมาย นั่นเอง แต่เขาเขียนไม่ชัด

เนื่องจากเรื่องที่นำมาเล่าเป็นเรื่องที่มีความเป็นส่วนตัวมาก ผู้เล่าต้องเปิดเผยตัวตน และเสียใจต่อ ปฏิสัมพันธ์เชิงอำนาจ จึงต้องมีการเตรียม “พื้นที่ทางสังคมจิตวิทยา” (psychosocial space) ที่เอื้อให้เล่าเรื่องจริง ได้อย่างไม่ต้องปิดบังส่วนใด และให้เกิดการฟังอย่างลึก (deep listening) ซึ่งในทางปฏิบัติ คุณอำนวยต้อง กำหนดด้วยตัวเอง หรือข้อตกลงที่สำคัญ เช่นให้ปิดโทรศัพท์ (หรืออย่างน้อยปิดเสียง) และห้ามพูดโทรศัพท์ในห้อง ถ้าต้องพูดให้ออกไปพูดนอกห้อง

กำหนดบริบท

ผู้เขียนแนะนำให้เริ่มปฏิบัติการฝึกเรื่องเล่าเร้าพลัง โดยให้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม ควบคู่ไปกับการฝึกการไตรตรองสะท้อนคิด (reflection), และการ-sansevna นวัตกรรม, การเก็บพนักงานไว้ในองค์กร (retention), การสร้างความแตกต่าง หลากหลาย

เมื่อสืบปีมาแล้ว ผมเคยแนะนำให้ทีม R2R ของศิริราช ใช้เรื่องเล่าเร้าพลัง เพื่อสร้างกระเสคุณค่าของ R2R ในศิริราช โดยเน้นเล่าเรื่องราวของความสำเร็จ ([SSS](#) – Success Story Sharing /

[SST](#)

– Success Story Telling) ได้ผลดี และยังใช้กันมาจนปัจจุบัน ในกิจกรรม

เขียนโดย ศ.นพ.วิจารณ์ พานิช

วันพุธที่ 17 มิถุนายน 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันพุธที่ 17 มิถุนายน 2015 เวลา 16:53 น.

R2R ประเทศไทย

เพื่อสร้างบรรยากาศของวง [เรื่องเล่าเร้าพลัง](#) ที่สมาชิกมีความเท่าเทียมกัน ต้องตกลงกับผู้บริหาร ที่เข้าร่วมไว้ล่วงหน้าว่า ต้องไม่สวมหมวกผู้บริหารเข้าวง แต่ต้องเป็นสมาชิกที่เท่าเทียมกันกับสมาชิกคนอื่น คือร่วมเล่าเรื่อง หรือร่วมسانเสนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการร่วมตีความเรื่องเล่าที่มีคุณค่าต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ ของหน่วยงานหรือองค์กรอย่างไร

วงเรื่องเล่าอาจเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ ไม่ได้นัดหมาย หรือไม่ได้ตั้งใจให้เกิด ดังตัวอย่างเรื่องเล่าของ อ. หมวดอัครินทร์ นิมมานนิทย์ ในการประชุม R2R Core Team ของศิริราช เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๗ ที่เล่าเรื่องจุดเริ่มต้นของการใช้เรื่องเล่าเร้าพลัง ในการขยายกิจกรรม R2R ในศิริราชเมื่อกว่าสิบปีก่อน ผสมมีข้อสังเกตว่า บรรยากาศของการประชุมนี้ เป็นวงเรื่องเล่าเสียมากกว่าครึ่งของเวลาการประชุมแต่ละครั้ง จึงเป็นการประชุมที่มีพลังสร้างสรรค์มาก

ผู้เขียนแนะนำว่า ควรมีข้อตกลงและสัญญาณเตือนสติ ว่าวางเสนากำหนดลงเข้าสู่กระบวนการ อภิปรายถูก-ผิด (discussion) ไม่เป็นวงเรื่องเล่าเร้าพลัง ([storytelling](#)),
ฟังอย่างลึก (deep listening), และсанเสนา (dialogue) อีกต่อไป

หัวใจคือ เรื่องเล่าเร้าพลังช่วยสร้าง slow motion ของเหตุการณ์ที่เคยเกิดขึ้น ทำให้รู้ร่วมใจได้เห็น เป็นลักษณะของเหตุการณ์ เปิดช่องให้มีการทำความเข้าใจ ตั้งคำถาม และสะท้อนคิดไปสู่ความหมายใหม่ๆ

สร้างพื้นที่สำหรับการเล่า และการฟัง

ที่จริง เรื่องเล่าเร้าพลังเกิดขึ้นอยู่ทั่วไป เมื่อผู้คนมีโอกาสพบปะกัน โดยไม่มีธุรกิจจำเพาะ แต่วงเรื่องเล่าเร้าพลังในที่นี้เป็นวงจัดตั้ง โดย “คุณอำนวย” แต่ต้องจัดตั้งอย่างเป็นธรรมชาติที่สุด เพื่อนำเอาเรื่องเล่าเร้าพลัง มาต่อยอดให้เกิดพลังแรงบันดาลใจ ในการสร้างสรรค์งาน

พื้นที่นี้ เป็นพื้นที่สำหรับการเปิดเผยความจริงบางอย่างที่ยังไม่มีการเปิดเผยมาก่อน ซึ่งผู้เล่าต้องพร้อมใจที่จะเปิดเผย และผู้ฟังก็พร้อมที่จะรับ โดยที่เข้าใจร่วมกันว่า จะมีคุณค่าต่อหัวใจ ผู้รับ และองค์กร

เขียนโดย ศ.นพ.วิจารณ พานิช

วันพุธที่ 17 มิถุนายน 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันพุธที่ 17 มิถุนายน 2015 เวลา 16:53 น.

“คุณอำนวย” ต้องเข้าใจว่า กิจกรรมที่มีคุณค่าสูง คือมีความเสี่ยงสูงด้วย โดยความเสี่ยงที่จะ ใช้เป็นเทกิรแสดง ที่ไม่ใช่เรื่องจริง ความเสี่ยงที่จะกล่าวเป็นเวทีอภิปรายอาชันนกัน เวทีที่ผู้บริหารจะเข้ามา แสดงอำนาจสั่งการ เวทีที่ไม่มีความไว้วางใจต่อกันและกัน เวทีที่ไม่มีบรรยายกาศของความเป็นอิสระ เท่าเทียมกัน ผmut ขอบใช้คำว่า วงเรื่องเล่าเร้าพลัง มากกว่าคำว่าเวที เพราะเวทีมีนัยยะว่าคนที่อยู่บนเวทีอยู่สูงกว่า

เริ่มกระบวนการเรื่องเล่าเร้าพลัง

มีข้อปฏิบัติ ๓ ประการ

- มีคักล้านำ เพื่อสร้างความสนใจต่อเรื่องที่จะเล่า และ “คุณอำนวย” มีทักษะในการตั้งคำถามในระหว่างการเล่าเรื่อง เพื่อให้เกิดความกระจัง ครบถ้วน และเห็นคุณค่าที่แฝงอยู่
- ต้องมีเวลา magma พอ เรื่องเล่าเร้าพลัง ที่ตามมาด้วยการฟังอย่างลึก และการسانseana เป็นกิจกรรมที่เร่งรีบไม่ได้ “คุณอำนวย” ต้องมีทักษะในการทำให้วางเล่าเรื่องดำเนินการ ไปช้าๆ
- เริ่มจากกิจกรรมในกลุ่มย่อย ประเด็นนี้จะเป็นคำแนะนำสำหรับ “คุณอำนวย” มือใหม่ เพื่อให้สามารถกำกับให้วางเรื่องเล่าดำเนินไปอย่างเป็นธรรมชาติ ไม่ใช่การแสดง

อำนวยวางแผนseana หลังการเล่าเรื่อง

ระหว่างการเล่าเรื่องอย่างเป็นธรรมชาติ อาจมีช่วงที่สมาชิกในวงนึงเสียบ คุณอำนวย ต้องไม่ตกใจ ต้องปล่อยให้เหตุการณ์เลื่อนไหลไปตามธรรมชาติ นอกจากนั้นต้องไม่มองความเห็นแย้ง เป็นเรื่องเสียหาย ต้องมองเป็นเรื่อง “มองต่างมุม” ที่ไม่มองเป็นข้อดัดแย้ง ที่ผู้เขียนเรียกว่าเป็น critical skills และมองมองว่า เป็นโลกทัศน์เชิงบวกต่อความแตกต่างหลากหลาย หรือเป็น inclusive attitude

หลังการเล่าเรื่อง “คุณอำนวย” ทำหน้าที่ตั้งกติกา และเข้าใจใหญ่พังในวง สะท้อน แรงบันดาลใจ ความรู้สึก ความเห็น และคุณค่าของเรื่องเล่านั้นต่อตนเองและงานของตนเอง คนละ ๑ - ๒ นาที โดยติกาคือ ให้เป็นวางแผนseana / สุนทรีย์สนทนา ไม่ใช่ว่องอภิปรายหาประเด็ญกุก- ผิด จนครบทุกคน หากมีเวลา อาจให้เริ่มการสะท้อนคิด ในกลุ่มผู้พังอกรอบหนึ่ง เพื่อกราตเจาแรงบันดาลใจและความรู้ ที่ได้ไปทำอะไร ปิดท้ายด้วยการที่ผู้เล่าเรื่องบอกว่าตนได้รับแรงบันดาลใจและความรู้เพิ่มเติมจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นี้ อย่างไรบ้าง

เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง : ๑๓. เรื่องเล่าเร้าพลังภาคปฏิบัติในที่ทำงาน

เขียนโดย ศ.นพ.วิจารณ์ พานิช

วันพุธที่ 17 มิถุนายน 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันพุธที่ 17 มิถุนายน 2015 เวลา 16:53 น.

ไตรตรองสะท้อนคิด

ผู้เขียนย้ำว่าเรื่องเล่าเร้าพลัง เป็นเรื่องของความสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ในวงเล่าและฟัง เป็นบ่อเกิดของพลัง และเป็นบ่อเกิดของความประบากของสถานการณ์ด้วยคุณค่าสำคัญที่สุดของเรื่องเล่าเร้าพลังคือ มันเปิดพร้อมเดินใหม่ๆ ของแรงบันดาลใจ จินตนาการ และการสร้างสรรคร่วมกัน

ผมเคยบันทึกเรื่อง เรื่องเล่าเร้าพลังไว้หลายที่ เช่น [๑](#), [๒](#), [๓](#)

วิจารณ์ พานิช

๔ ม.ค. ๕๘

บันทึกนี้เขียนที่ [GotoKnow](#) โดย [Prof. Vicharn Panich](#)